

Список литературы

1. Хайп // Викисловарь URL:

<https://ru.wiktionary.org/wiki/%D1%85%D0%B0%D0%B9%D0%BF> (дата обращения: 10.11.2017).

2. "Карт-бланш на свинство": Что такое "Антихайп" // The Village URL:

<http://www.the-village.ru/village/weekend/industry/280986-antihype> (дата обращения: 10.11.2017).

МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКРЫТОГО ТИПА: СООТНОШЕНИЕ АДАПТИВНО-КОНФОРМИСТСКОГО И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОГО ТИПОВ ПОВЕДЕНИЯ

Гаврилова П. С.

г. Екатеринбург, УрФУ

THE ETHICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION OF CLOSED TYPE: THE PROPORTION BETWEEN ADAPTIVE-CONFORMIST AND INDIVIDUAL- CREATIVE BEHAVIORS

Gavrilova P. S.

Yekaterinburg, Ural federal university

Аннотация. В данной статье рассматривается соотношение двух условных типов поведения людей в организации. Основой для подобного рассмотрения являются результаты анкетирования сотрудников закрытого охранного предприятия, проведенного в рамках предшествующего междисциплинарного проекта.

Ключевые понятия: корпоративное поведение, тип поведения, адаптивно-конформистский тип, индивидуально-творческий тип.

Abstract. This article discusses the relationship between the two conventional types of behavior of people in organizations. The basis for this consideration are the results of a survey of employees of the private security company, conducted under the previous interdisciplinary project.

Keywords: corporate performance, behavior, adaptive-conformist type, individually-creative type.

Объектом исследования в междисциплинарном проекте выступало охранное предприятие закрытого типа федерального значения, его высшая управленческая структура. Важной составляющей частью проекта являлось проведение

анкетирования сотрудников на тему значимости и влияния морально-этического климата на деятельность организации [3, с. 6]. Исходя из полученных в результате анкетирования данных и их анализа, можно выявить некую закономерность: соотношение определенных типов поведения работников в организации.

Восприятие и оценка своего опыта, а также процесс адаптации к условиям и требованиям организационного окружения во многом носят индивидуальный характер. Поведение людей зачастую различно даже в одинаковой ситуации. У человека имеются две степени свободы в построении своего поведения в организации: с одной стороны, он обладает свободой в выборе форм поведения – принимать или не принимать существующие в организации формы и нормы поведения, а с другой – может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее философию [1].

«К критериальной основе поведения человека относятся те устойчивые характеристики его личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения. В совершенно одинаковых ситуациях разные люди могут принять совсем разные решения» [4, с. 476]. Каждый тип поведения характеризуется объективными и субъективными мотивами, пониманием его необходимости, склонностью к нему. В зависимости от того, как сочетаются основные составляющие поведения, может быть выделено четыре типа поведения человека в организации [2].

Первый тип поведения (преданный и дисциплинированный член организации) характеризуется тем, что человек полностью принимает ценности и нормы поведения, старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями не входить в противоречие с интересами организации. Он искренне старается быть дисциплинированным, выполнять свою роль в соответствии с принятыми в организации нормами и формой поведения. Результаты действий такого человека в основном зависят от его личных возможностей и способностей и от того, насколько верно определено содержание его роли. Для этих людей руководство и подчинение представляют собой осознанную необходимость, в том числе вытекающую из чувства долга.

Второй тип поведения («приспособленец») характеризуется тем, что человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, следуя нормам и формам поведения, принятым в организации. Он делает все по правилам, но его

нельзя считать надежным членом организации, так как он, хотя и является хорошим и исполнительным работником, может в любой момент покинуть организацию или совершить действия, противоречащие ее интересам, но соответствующие его собственным.

Третий тип поведения («оригинал») характеризуется тем, что человек приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения. При этом у него может быть много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством.

Четвертый тип поведения («бунтарь») характеризуется тем, что человек не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации, все время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации. Необходимость определенного типа поведения для таких людей является вынужденной, внешне навязанной, что обусловлено как непониманием важности, необходимости ценностей и норм поведения в организации, так и отсутствием соответствующих навыков и привычек. В этих условиях выполнение функций руководства или подчинение воспринимается как насилие над личностью, посягательство на свободу, вызывает внутренний протест.

Первый и второй типы поведения можно условно назвать адаптивно-конформистскими (принимающими все существующие ценности и нормы организации и подстраивающимися под ее интересы, а в случае второго типа имеет место четкое следование нормам и формам поведения, принятым в организации, несмотря на полное или частичное неприятие ценностей).

Третий и четвертый типы – индивидуально-творческие (вступающие в конфронтацию с ценностями/нормами/правилами поведения в организации или вовсе не принимающие их).

Для анализа типов поведения сотрудников можно рассматривать следующие вопросы анкеты [3, с. 11-13]:

№ 1 – об «удовлетворенности работой», вопрос, который благодаря своей развернутости и панорамности, позволяет увидеть корреляционные связи с другими вопросами;

№ 2 – «о регуляции отношений с коллегами»;

№ 3, 4, 5, 11 – о благоприятности, продуктивности и ценностной предпочтительности в сфере рабочих отношений;

№ 8, 9, 10 – об инициативности сотрудников;

№ 15, 16 – о корпоративных мероприятиях и участии в них.

Распределение ответов респондентов складывается следующим образом. Большинство респондентов удовлетворены своей работой (от санитарно-гигиенических условий – 93% до возможностей повышения квалификации и должностного роста – 74% в обоих случаях). В позиции «равномерность обеспечения работой» мнения преобладают в позициях неудовлетворенности и неопределенности.

Существенное число сотрудников (70%) говорит о том, что отношения с коллегами регулируются не только исключительно должностным регламентом и рабочими документами, что говорит о достаточно высоком уровне личной инициативы сотрудников в сфере выстраивания и поддержания межличностных отношений.

Большая часть опрошенных говорит о том, что благоприятные отношения складываются со всеми без исключения (44%), остальные мнения в равном количестве разделились между другими предложенными вариантами ответа.

Достаточными в работе коллектива сочли дисциплину (22%), умелое руководство (22%), профессионализм сотрудников (25%). Первые два пункта ярко отражают высокий уровень конформизма сотрудников в вопросах, касающихся непосредственно производственного процесса. Кроме того, приоритетными качествами коллег считают профессиональные умения, порядочность и исполнительность.

Свое мнение в процессе деятельности высказывает большинство респондентов (82%), инициативы по производственным и непроизводственным вопросам предлагаются в 62% и 20% соответственно. При этом реализуются инициативы в основном по производственным вопросам (48%).

Участие сотрудников в праздничных, корпоративных мероприятиях составляет 93%.

Опираясь на представленные выше данные, можно сделать вывод о том, что для рассматриваемой организации характерен достаточно высокий уровень инициативности сотрудников, как в отношении непосредственного трудового процесса, так и в выстраивании межличностных отношений с коллегами, что говорит о наличии индивидуально-творческих типов поведения. Более того,

инициативы сотрудников в большинстве случаев реализуются и поощряются, мотивируя к дальнейшему развитию и прогрессу.

Адаптивно-конформистский характер поведения проявляется в четком следовании должностным регламентам и инструкциям, касающихся непосредственно трудового процесса, о чем говорит распределение приоритетов в некоторых рассмотренных вопросах анкеты (важность дисциплины, умелого руководства, профессионализма сотрудников). Это полностью объясняется закрытым типом и характером деятельности организации.

Жесткое разделение на представленные модели поведения невозможно, так как специфика организации предполагает определенный уровень конформизма своих сотрудников. Но, в то же время, прогрессивное и лояльное руководство, стремящееся к эффективному взаимодействию со своими подчиненными, позволяет сотрудникам высказывать свои личные инициативы и предложения, что способствует поддержанию здорового морально-этического климата в организации.

Список литературы

1. Аширов Д. А. Организационное поведение: учебник / Д. А. Аширов – М.: Проспект, 2006. – 360с.
2. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник / О. С. Виханский – М.: Гардарики, 1998. – 296с.
3. Гаврилова П. С., Камзольцева И. А. Морально-этический климат организации как ресурс ее развития: междисциплинарный проект / П. С. Гаврилова, И. А. Камзольцева / под рук. В. Т. Маклакова – Екатеринбург: УрФУ, 2017.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебное пособие / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638с.